

Nihilstelling van de billijke vergoeding bij onterecht ontslag op staande voet sinds invoering Wwz

M.F. Meijer, datum 16-10-2025

Datum	16-10-2025
Auteur	M.F. Meijer ^[1]
JCDI	JCDI:BSD28822:1
Vakgebied(en)	Arbeidsrecht (V) Arbeidsrecht / Einde arbeidsovereenkomst

Na de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in 2015 is al vanaf het begin discussie gevoerd over de manier van het berekenen van de billijke vergoeding, en over de vraag of de billijke vergoeding al dan niet een punitief en/of preventief karakter moet hebben. In dit artikel onderzoekt de auteur specifiek de nihilstelling van de billijke vergoeding bij onterecht ontslag op staande voet. In theorie geldt dat een dergelijk ontslag, als dit niet aan de wettelijke eisen voldoet, reeds als 'ernstig verwijtbaar' moet worden beschouwd en er dus een recht op een billijke vergoeding ontstaat. Toch lijkt de rechtspraak gaandeweg vaker te beslissen tot nihilstelling.

1. Als zodanig ernstig verwijtbaar

De billijke vergoeding vindt zijn basis in artikel 7:681 BW en artikel 7:671b lid 8 sub c BW. De wetgever beoogde met de invoering van de vergoeding een reparatiemechanisme in te bouwen voor situaties waarin een werkgever zich op ernstige wijze verwijtbaar gedraagt - zoals bij een onterecht ontslag op staande voet. In de parlementaire geschiedenis is opgemerkt dat het moet gaan om situaties waarin sprake is van 'werkelijk onrecht'.^[2] Het doel van de billijke vergoeding is het compenseren van dit ernstig verwijtbaar handelen en het voorkomen van soortgelijk gedrag in de toekomst.^[3] Op basis daarvan werd in eerste instantie geconcludeerd dat er een zekere punitieve werking van de billijke vergoeding uitgaat.^[4]

Bij een onterecht ontslag op staande voet kan de werknemer verzoeken om vernietiging van het ontslag, dan wel om een billijke vergoeding. In artikel 7:681 BW staat echter niet het vereiste 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten'. De wetgever merkt in de parlementaire geschiedenis op dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten al is inbegrepen bij de voorwaarden waaronder een beroep op artikel 7:681 BW kan worden gedaan. Indien een gegeven ontslag op staande voet niet aan de geldende vereisten voldoet, is daardoor per definitie sprake van ernstige verwijtbaarheid.^[5] Een ontslag op staande voet dat niet rechtsgeldig wordt geacht, is dus als zodanig al ernstig verwijtbaar, omdat dan is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW.

Wanneer een ontslag op staande voet onterecht blijkt te zijn, ontstaat dus in beginsel een recht op een billijke vergoeding. Dat betekent echter niet dat een vergoeding altijd volgt. Bij de vaststelling van de hoogte kan het namelijk alsnog mislopen voor de werknemer, doordat de billijke vergoeding op nihil wordt gesteld. Wanneer en waarom gebeurt dat?

2. Gevolgen wel of geen rol?

Tot de *New Hairstyle*-beschikking van 30 juni 2017 bestond er discussie over de vraag of de gevolgen van het ontslag voor de werknemer mogen worden meegewogen bij het bepalen van de (hoogte van de) billijke vergoeding. De rechtbank Limburg omschreef in een uitspraak van 12 juli 2016 dat uit de parlementaire geschiedenis volgt dat de gevolgen van het ontslag géén rol zouden moeten spelen bij de bepaling van de billijke vergoeding.^[6] Een jaar later sprak ook de rechtbank Noord-Holland zich in gelijke zin uit: de hoogte van de vergoeding zou uitsluitend in verhouding moeten staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever - en niet tot de gevolgen van het ontslag voor de werknemer.^[7]

De Hoge Raad oordeelde echter anders in de *New Hairstyle*-zaak.^[8] Volgens de Hoge Raad verzet de wetsgeschiedenis zich er niet tegen dat bij de bepaling van de billijke vergoeding ook rekening wordt gehouden met de gevolgen van het ontslag, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt van de reden dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

De beschikking van de Hoge Raad in *New Hairstyle* markeert een belangrijke ontwikkeling rondom de billijke vergoeding door duidelijkheid te geven over hoe de billijke vergoeding moet worden begroot.

3. New Hairstyle bepaalt het kader

In de *New Hairstyle*-beschikking is beslist dat de rechter bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding rekening moet houden met alle omstandigheden van het geval. Dat werd ook wel gedaan in de lagere rechtspraak, maar zonder dat deze omstandigheden waren gespecificeerd.^[9] De Hoge Raad gaf wel een specificatie van relevante omstandigheden (hoewel dus alle omstandigheden van belang zijn). Belangrijk is dat uit de beschikking blijkt dat de vergoeding niet is bedoeld als sanctie, maar als compensatie, en moet worden bepaald op basis van onder meer:

- de verwachte resterende duur van het dienstverband;
- de inkomenspositie van de werknemer vóór en na het ontslag;
- of de werknemer al dan niet ander werk heeft gevonden;
- de mate van verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever;
- of de werknemer een transitievergoeding ontvangt; en
- in voorkomende gevallen, het gedrag van de werknemer zelf.

Met deze punten heeft de Hoge Raad een gezichtspuntencatalogus omschreven.^[10] Het compensatoire karakter van de vergoeding werd daarnaast benadrukt - ten koste van de eerder veronderstelde bestraffende werking.^[11]

Kruit beredeneert dat de billijke vergoeding volgens de Hoge Raad geen *specifiek* punitief karakter kent. Hij leest *New Hairstyle* zo dat de billijke vergoeding niet een louter punitief karakter kan hebben, maar dat het wel mogelijk is om naast de door de werknemers geleden (inkomens)schade een aanvullend bedrag aan billijke vergoeding toe te kennen dat een punitieve component betreft.^[12]

Uit latere uitspraken volgt dat de billijke vergoeding in ieder geval wel een preventief karakter heeft; de billijke vergoeding dient - onder andere - als middel om een werkgever te wijzen op de noodzaak zijn gedrag in eventuele volgende gevallen aan te passen.^[13]

De discussie over deze benadering werd in 2023 onderwerp van een zaak bij het hof 's-Hertogenbosch.^[14] De werknemer uitte in hoger beroep de vrees dat het op nihil stellen van de billijke vergoeding ertoe zou leiden dat

werkgevers er niet voor zullen terugschrikken om een werknemer op staande voet te ontslaan. Het hof verwijst naar de beschikking *New Hairstyle* van de Hoge Raad; bij het vaststellen van de billijke vergoeding gaat het er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Doordat bij het vaststellen van de billijke vergoeding rekening kan worden gehouden met de gevolgen van het ontslag, kan, aldus de Hoge Raad, met die vergoeding ook worden tegengegaan dat werkgevers voor een vernietigbare opzegging kiezen omdat dit voor hen voordeliger is dan het op de juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan.

Het hof Den Haag heeft in een aantal zaken, waarin werknemers ten onrechte op staande voet zijn ontslagen, een aanvullende vergoeding toegekend vanwege het 'ongemak' dat het ontslag met zich meebracht. Boot en Elbers stellen dat een extra vergoeding vanwege het ongemak van een (onterecht) ontslag op staande voet te billijken lijkt, want "het van het ene op het andere moment op straat gezet worden, en dat ook nog eens zonder valide reden, gaat iemand niet in de koude kleren zitten". Of echter een hogere vergoeding kan worden toegekend dan de daadwerkelijke geleden en te lijden materiële en immateriële schade vanwege het preventief karakter van de sanctie, is (vooralsnog) niet duidelijk.^[15]

4. Rechtspraak: gronden voor nihilstelling

4.1 Het gedrag van de werknemer zelf

Bij het bepalen van de billijke vergoeding op nihil wordt niet zelden aangevoerd dat de werknemer zelf verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de *New Hairstyle*-beschikking blijkt immers dat mede van belang is of de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze zou hebben kunnen beëindigen.^[16] Zeker in de eerste jaren na aanvang van de invoering van de Wwz lag de focus bij een nihilstelling van de billijke vergoeding op het verwijtbaar gedrag van de werknemer.

Zo oordeelde de rechtbank Limburg in een zaak waarin een werknemer zonder enig bericht niet op het werk was verschenen, dat deze gedraging onvoldoende grond bood voor een ontslag op staande voet, maar werd het gedrag wel als voldoende verwijtbaar gezien om geen billijke vergoeding toe te kennen.^[17]

Ook in andere gevallen waarin werknemers onzorgvuldig of laakbaar handelen, zonder dat dit voldoende ernstig is om een dringende reden op te leveren, zien rechters aanleiding om geen billijke vergoeding toe te kennen. Voorbeelden daarvan zijn het heimelijk toe-eigenen van eigendommen van de werkgever, het dubieus gebruik van een tankpas, of het zonder toestemming installeren van een bitcoinmachine in een serverkast van het bedrijf. In al deze zaken werd geoordeeld dat het ontslag op staande voet weliswaar niet terecht was, maar ook dat het einde van de arbeidsovereenkomst in overwegende mate aan de werknemer te wijten was, wat resulteerde in een nihilstelling van de billijke vergoeding.^[18]

4.2 Beperkte of ontbrekende schade werknemer

Een ander belangrijk gezichtspunt volgens de *New Hairstyle*-beschikking is de vergelijking tussen de situatie zonder de vernietigbare opzegging en de situatie waarin de werknemer zich thans bevindt.^[19] In dat kader worden verschillende vragen gesteld (o.a. wat is de inkomenspositie van de werknemer, heeft de werknemer inmiddels ander werk en hoe hoog is de transitievergoeding?). Voor het op nihil stellen van de billijke vergoeding lijkt de - beperkte of ontbrekende - financiële schade van de werknemer ook van steeds groter belang.

In een uitspraak van het hof 's-Hertogenbosch werd de nadruk gelegd op de 'waarde' van de arbeidsovereenkomst. De verwijtbaarheid van het handelen van de werknemer werd weliswaar vastgesteld, maar werd niet als dragende reden gebruikt om de vergoeding op nihil te stellen. Bij het bepalen van de billijke vergoeding kan - aldus het hof - worden gekeken naar het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen

indien het ontslag was vernietigd. Daarbij spelen ook andere omstandigheden een rol, zoals de kans dat de arbeidsovereenkomst op rechtmatige wijze op korte termijn alsnog zou zijn geëindigd.^[20]

Ook het hof Amsterdam lijkt deze lijn te volgen. In een zaak waarin een werknemer elders werkzaamheden verrichtte terwijl hij zich bij zijn eigen werkgever ziek had gemeld voor vergelijkbare taken, werd het verwijt pas aan het einde van de motivering genoemd. De afweging van andere omstandigheden kreeg prioriteit.^[21] In sommige uitspraken wordt het verwijtbaar handelen zelfs geheel buiten beschouwing gelaten bij het bepalen van de billijke vergoeding op nihil.^[22]

Het hof Amsterdam benadrukte ook weer het belang van het gezichtspunt van de 'waarde' van de arbeidsovereenkomst.^[23] Op basis van jurisprudentie ontstaat het beeld dat rechters een billijke vergoeding minder vaak noodzakelijk achten als de werknemer al voldoende is gecompenseerd via andere vergoedingen of inmiddels nieuw werk heeft gevonden, zonder dat sprake is van (een duidelijk) verwijtbaar handelen van de werknemer.^[24]

Een voorbeeld hiervan is een uitspraak waarin een werknemer van een afhaalrestaurant op staande voet ontslagen werd, omdat zij weigerde in een andere auto te bezorgen dan zij gewend was. Er is echter niet vastgesteld dat zij daadwerkelijk verwijtbaar had gehandeld. De rechtbank Zeeland-West-Brabant besloot dat de billijke vergoeding - naar haar aard - in relatie moet staan tot het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Door het vernietigbare ontslag is er per definitie sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever. Daar staat geen verwijtbaar handelen van de werknemer tegenover. Toch werd de billijke vergoeding op nihil gesteld omdat de werknemer reeds een transitievergoeding en een ruime vergoeding wegens het onregelmatige ontslag ontving.^[25]

Ook bij een werknemer die volgens de rechtbank Rotterdam geen verwijt kon worden gemaakt, werd de billijke vergoeding begroot op nihil.^[26] De werknemer had een arbeidsovereenkomst voor één jaar en de werkgever had al aangegeven de arbeidsovereenkomst niet te zullen verlengen. De loonschade is beperkt en werd genoegzaam gecompenseerd door de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Een vergelijkbare benadering zien we bij een minderjarige werknemer die eenmaal zonder afmelding niet op het werk verscheen en vervolgens op staande voet werd ontslagen. De rechtbank Zeeland-West-Brabant achtte het ontslag ongeldig, maar wees het verzoek om een billijke vergoeding (van € 150!) af. De rechtbank Zeeland-West-Brabant redeneerde als volgt:

“De volgende omstandigheden zijn hiertoe relevant. [minderjarige] stelt dat hij duikspullen had aangeschaft, er van uitgaande dat hij inkomsten zou hebben van zijn wekelijkse werkzaamheden bij [verweerster]. Dit ziet naar het oordeel van de kantonrechter niet op een zodanig inkomstenverlies dat er een vergoeding tegenover hoeft te staan. Het gaat immers om hobbymatige uitgaven. Dat - zoals door hem gesteld - zijn vertrouwen in werkgevers ernstig is geschaad en het gebeurde zijn zelfvertrouwen bij het solliciteren naar een nieuwe baan niet ten goede is gekomen, is ook niet gebleken. [minderjarige] heeft namelijk ter zitting verklaard dat hij alweer een andere baan heeft bij de Beekse Bergen.”^[27]

4.3 Ontbrekend ernstig verwijtbaar gedrag werkgever

In beginsel geldt dat wanneer een ontslag op staande voet in strijd is met de wettelijke vereisten, dit als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever wordt aangemerkt. In dat geval komt de werknemer in aanmerking voor een billijke vergoeding. Uit de *New Hairstyle*-beschikking blijkt echter dat de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken van belang is bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding.^[28] De rechter kan aanleiding zien om deze vergoeding op nihil te stellen wanneer de verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever beperkt is.

In een uitspraak uit 2018 oordeelde de rechtbank Limburg dat de werknemer de ontstane situatie volledig aan zichzelf te wijten had, maar was er onvoldoende grond voor een ontslag op staande voet. De werknemer had onverantwoorde risico's genomen en voor zijn handelen ontbrak iedere rechtvaardiging. Daartegenover stond dat de werkgever volgens de rechtbank geen enkel verwijt trof - afgezien van het (vernietigbare) ontslag op

staande voet. De rechtbank stelde overigens ook vast dat niet duidelijk was of de werknemer daadwerkelijk inkomensschade had geleden. Daarbij speelde ook mee dat hij al een nieuwe baan had gevonden en dat hij met de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding voldoende was gecompenseerd.^[29]

Ten slotte in dit verband nog een zaak waarin de werknemer - een jonge medewerker - zelf al had opgezegd vanwege een andere baan. Hij ging er echter ten onrechte van uit dat zijn arbeidsovereenkomst op 4 september 2022 zou eindigen, de datum van zijn opzegging. De arbeidsovereenkomst liep echter formeel nog door en de werkgever verzocht de werknemer tot het einde van de maand te blijven werken, hetgeen de werknemer niet deed, waarop de werkgever de werknemer op staande voet ontsloeg. De kantonrechter oordeelde dat, gezien deze omstandigheden, de verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever gering was. De door de werknemer gestelde inkomensschade werd bovendien geacht voldoende te zijn gecompenseerd door de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Een billijke vergoeding werd daarom niet toegekend.^[30]

5. Verschuiving in 'functie' van de vergoeding

Alhoewel er geen hard kantelpunt aan te merken is, lijkt er een verschuiving zichtbaar. Waar de billijke vergoeding aanvankelijk vooral werd gezien als een corrigerend instrument tegen onzorgvuldig of lichtvaardig ontslaggedrag van werkgevers, laat de latere rechtspraak een verschuiving zien naar een meer compenserende benadering, hetgeen heeft geleid tot relatief meer nihilstellingen.

In toenemende mate wordt bij de vaststelling van de vergoeding gekeken naar de daadwerkelijke schade die de werknemer heeft geleden, zonder dat verwijtbaar gedrag van de werknemer bij de beoordeling wordt genoemd of überhaupt aanwezig is.

De vraag is of de preventieve werking van artikel 7:681 BW hierdoor niet wordt ondermijnd. Indien het risico op financiële consequenties voor de werkgever niet groot genoeg is, is het de vraag of de prikkel tot zorgvuldigheid sterk genoeg blijft. De billijke vergoeding heeft niet specifiek een bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan wel worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.^[31] Onderdeel van het doel van de billijke vergoeding is immers het voorkomen van soortgelijk gedrag in de toekomst.^[32] Indien aantoonbare concrete schade van de werknemer ontbreekt, zou een billijke vergoeding onder omstandigheden een punitief karakter kunnen hebben.^[33]

Recentelijk omschreef de rechtbank Midden-Nederland dat de billijke vergoeding geen bestraffend doel heeft, maar dat met de billijke vergoeding kan worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen. De toegekende gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden daarbij ook betrokken. De vraag is echter in hoeverre er (voldoende) preventieve werking is indien bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding de transitievergoeding - die bij een ontbindingsprocedure (veelal) ook verschuldigd is - wordt betrokken.^[34]

6. Aandachtspunten voor de praktijk

Hoewel een onterecht ontslag op staande voet in beginsel wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, is de toekenning van een billijke vergoeding dus geen automatisme en zien we de laatste jaren meer uitspraken waarin de billijke vergoeding op nihil wordt gesteld bij een onterecht ontslag op staande voet ten opzichte van de beginperiode na de invoering van de Wwz.^[35]

Vooropstaat - een open deur, maar toch zeker van belang - dat de door de werknemer geleden schade deugdelijk wordt onderbouwd. Wanneer die echter voldoende zou zijn gecompenseerd door een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, andere toegekende schadevergoedingen of een reeds gevonden nieuwe baan, kan het zijn dat geen billijke vergoeding wordt toegekend.

Bij een ontbreken of beperkte mate van financiële schade kan het wellicht lonen voor herstel - in plaats van berusting - te kiezen. Zo omschrijft De Jager dat “dit een betere onderhandelingspositie oplevert voor het alsnog treffen van een schikking. In de tweede plaats vormt herstel ook een nuttige checks and balances op een werkgever die - achteraf - ten onrechte voor beëindiging van het dienstverband is gegaan. Zou er geen herstel mogelijk zijn, dan weet een werkgever dat hij bij een arbeidsconflict nooit met de weg terug - het herstel - geconfronteerd gaat worden”.^[36]

Bovendien is het aan te bevelen om - in het geval dat de werknemer zelf niet/nauwelijks een verwijt kan worden gemaakt en er weinig financiële schade is - de rechter nadrukkelijk op het preventieve karakter van de billijke vergoeding en het effect op de werknemer van het onterecht ontslag te wijzen. Een ontslag op staande voet heeft hoe dan ook enorme gevolgen en is immers een uiterste middel waar niet lichtvaardig mee om moet worden gegaan. Alhoewel de financiële schade soms beperkt blijft, levert het onterecht ontslag op staande voet toch een groot - om in de bewoording van Boot en Elbers te blijven - ongemak op. Een nihilstelling kan daarom als onrechtvaardig worden ervaren.

Voetnoten

[1] Mr. M.F. (Maud) Meijer is advocaat bij Bergh Stoop & Sanders te Amsterdam.

[2] [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 4](#), p. 61.

[3] [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 32.

[4] P. Kruit, ‘De billijke vergoeding: introductie van de punitieve damage in het arbeidsrecht?’, annotatie bij ECLI:NL:RBNHO:2016:6519.

[5] [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 4](#), p. 61 en [Kamerstukken I 2013/14, 33818, C](#), p. 99 en 113. Daar was echter niet direct duidelijkheid over en de rechtbank Midden-Nederland oordeelde in 2016 nog dat er bij een onterecht ontslag op staande voet geen billijke vergoeding verschuldigd was, omdat de werkgever niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld: Rb. Midden-Nederland 4 oktober 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5309.

[6] Rb. Limburg 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179, r.o. 4.6.5.

[7] Rb. Noord-Holland 4 augustus 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6593 (zie: [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 32-34 en [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 7](#), p. 91).

[8] HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.

[9] Rb. Limburg 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179 en [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 32.

[10] S. van de Kam & M.S. Postma, ‘Het ‘Hairstyle-arrest’: gevolgen voor de ontslagpraktijk’, *ArbeidsRecht* 2017/49 en P. Kruit, ‘De billijke vergoeding volgens de Hoge Raad: wel de gevolgen van het ontslag maar niet specifiek punitief’, *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2017/260. De gezichtspunten zijn later verijnd in HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878 (*Stichting Zinzia*), HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:857 (*Van der Wekke*), HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218 (*Servicenow*) en HR 29 mei 2020, ECLI:NL:HR:2020:955 (*Blue Circle*).

[11] Rb. Noord-Holland 18 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:123.

[12] P. Kruit, ‘De billijke vergoeding: introductie van de punitieve damage in het arbeidsrecht?’, annotatie bij ECLI:NL:RBNHO:2016:6519.

[13] HR 8 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:878 (*Stichting Zinzia*), zoals ook al wel werd omschreven in *New Hairstyle*-beschikking, r.o. 3.4.5 kan met die vergoeding ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor

kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen, omdat dit voor hen voordeliger is dan het op juiste wijze beëindigen van de arbeidsovereenkomst of het in stand houden daarvan.

[14] Hof 's-Hertogenbosch 14 december 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:4159.

[15] G.C. Boot & M.C. Elbers, 'Toepassing van de New Hairstyle-criteria door de gerechtshoven', *ArbeidsRecht* 2021/28. Er wordt in het artikel geen vindplaats genoemd van de uitspraken van het hof Den Haag.

[16] HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187 r.o. 3.4.4.

[17] Rb. Limburg 12 juli 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6179.

[18] Rb. Overijssel 15 juni 2018, ECLI:NL:ROBOVE:2018:2408; Rb. Midden-Nederland 15 februari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:368; Rb. Limburg 18 april 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:3773; Hof 's-Hertogenbosch 13 augustus 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:2577; Rb. Noord-Holland 18 januari 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:123; Rb. Rotterdam 15 mei 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:4078; Rb. Den Haag 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14955, Hof Amsterdam 17 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2652; Rb. Gelderland 18 januari 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:2335; Rb. Zeeland-West-Brabant 11 maart 2024, ECLI:NL:RBZWB:2024:1622 en Hof Amsterdam 17 juni 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:1572.

[19] HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.5.

[20] Hof 's-Hertogenbosch 25 juli 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:2819. Zie ook Rb. Noord-Holland 2 augustus 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:7695.

[21] Hof Amsterdam 15 juni 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:1806. Zie ook Rb. Rotterdam 16 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5605 en Rb. Den Haag 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14955.

[22] Rb. Gelderland 18 januari 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:2335 en Rb. Rotterdam 19 juli 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:6866.

[23] Hof Amsterdam 22 maart 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:868, een misgelopen bonus of advocaatkosten vallen daar niet onder, zie daarvoor: Rb. Rotterdam 31 mei 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:5514.

[24] Hof Amsterdam 17 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2652; Rb. Zeeland-West-Brabant 1 september 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:6318; Rb. Noord-Holland 2 augustus 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:7695, Rb. Zeeland-West-Brabant 7 november 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:8789; Rb. Rotterdam 31 mei 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:5514; Rb. Zeeland-West-Brabant 6 februari 2024, ECLI:NL:RBZWB:2024:1238 en Rb. Zeeland-West-Brabant 17 mei 2024, ECLI:NL:RBZWB:2024:3256.

[25] Rb. Zeeland-West-Brabant 1 september 2023, ECLI:NL:RBZWB:2023:6318.

[26] Rb. Rotterdam 31 mei 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:5514.

[27] Rb. Zeeland-West-Brabant 6 februari 2024, ECLI:NL:RBZWB:2024:1238, dergelijke posten (net als reputatieschade) kunnen wel als omstandigheid meewegen, maar die omstandigheid zal dan wel deugdelijk onderbouwd moeten worden, zie ook: Rb. Rotterdam 31 mei 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:5514.

[28] HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, r.o. 3.4.5.

[29] Rb. Limburg 18 april 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:3773.

[30] Rb. Noord-Holland 6 maart 2023, ECLI:NL:RBNHO:2023:1908.

[31] Rb. Noord-Holland 28 februari 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:4079; Rb. Zeeland-West-Brabant 17 mei 2024, ECLI:NL:RBZWB:2024:3256 en Rb. Oost-Brabant 30 januari 2025, ECLI:NL:RBOBR:2025:536.

[32] [Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3](#), p. 32.

[33] Concl. A-G De Bock 21 april 2017, ECLI:NL:PHR:2017:414, naar verwezen door P. Kruit, in: 'De billijke vergoeding volgens de Hoge Raad: wel de gevolgen van het ontslag maar niet specifiek punitief', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2017/260.

[34] Rb. Midden-Nederland 30 april 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:2068.

[35] In de eerste helft van 2025 zijn reeds zes verzoeken om toekenning van een billijke vergoeding bij een onterecht ontslag op staande voet op nihil gesteld, ten opzichte van maximaal vijf per jaar tot en met 2022: Rb. Den Haag 30 januari 2025, ECLI:NL:RBDHA:2025:9794; Rb. Den Haag 22 januari 2025, ECLI:NL:RBDHA:2025:1782; Rb. Gelderland 29 augustus 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:7249; Rb. Zeeland-West-Brabant 21 juli 2025, ECLI:NL:RBZWB:2025:4740; Rb. Oost-Brabant 14 maart 2025, ECLI:NL:RBOBR:2025:1516 en Rb. Gelderland 26 mei 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:4705.

[36] R.J. de Jager, 'Herstel van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep: did they live happily ever after?', *ArbeidsRecht* 2021/32.